



**La rupture conventionnelle
toujours en « forme »
Bienvenue au « dérèglement » !**

RAPPEL : chiffres DARES sur le chômage

Les données sur les demandeurs d'emploi sont présentées selon divers regroupements statistiques (catégories A, B, C, D, E). La plupart des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi sont tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi : certains sont sans emploi (catégorie A), d'autres exercent une activité réduite courte, d'au plus 78 heures au cours du mois (catégorie B), ou une activité réduite longue, de plus de 78 heures au cours du mois (catégorie C). Par ailleurs, certaines personnes inscrites à Pôle emploi ne sont pas tenues de faire des actes positifs de recherche d'emploi : elles sont soit sans emploi et non immédiatement disponibles (catégorie D), soit pourvues d'un emploi (catégorie E).

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A s'établit à 2 861 700 en France métropolitaine fin janvier 2012. Ce nombre est en hausse par rapport à la fin décembre 2011 (+0,5 %, soit +13 400). Sur un an, il croît de 6,2 %.

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégories B et C s'établit à 1 396 500 en France métropolitaine fin janvier 2012. En janvier, le nombre de ceux de catégorie B diminue de 0,8 % (+3,9 % sur un an) et le nombre de ceux de catégorie C baisse de 0,5 % (+4,3 % sur un an).

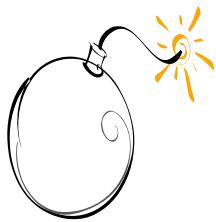
Au total, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégories A, B, C s'établit à 4 258 200 en France métropolitaine fin janvier 2012 (4 525 900 en France y compris Dom). Ce nombre est en hausse de 0,1 % (+4 800) au mois de janvier. Sur un an, il augmente de 5,5 %.

Mars 2012



Le nombre de personnes inscrites à Pôle emploi en catégories D et E s'établit à 609 300 en France métropolitaine fin janvier 2012. En janvier, le nombre d'inscrits en catégorie D augmente de 0,8 % et le nombre d'inscrits en catégorie E est en hausse de 2,0 %.

Le constat se répète : le chômage des plus de 55 ans, les femmes en particulier, continue de progresser de façon très, très « préoccupante ». De plus en plus de Français semblent pris au piège du chômage de longue, voire de très longue durée : le nombre de chômeurs sur une durée de plus de trois ans a augmenté de 22 % en un an !



Mais, il n'y a pas que le chômage, qui poursuit sa hausse vertigineuse : la rupture conventionnelle continue son « embellie folle » depuis sa création en 2008.

Depuis son instauration en 2008, environ 800.000 de ces “ruptures à l'amiable” ont été homologuées par les unités territoriales du travail (anciennes DDTEFP). Auparavant, les conflits personnels se réglaient bien souvent par des démissions, par des licenciements économiques (dont le motif devait pouvoir être prouvé par l'employeur devant les tribunaux) ou bien par de faux licenciements pour faute.

Cette nouvelle procédure pourrait être une parfaite illustration du proverbe « l'enfer est pavé de bonnes intentions »

- ***avec l'idée de sécuriser les salariés,***
- ***d'être l'alternative à la démission et aux licenciements pour motif personnel, souvent traumatisants,***
- ***d'apporter au salarié une porte de sortie quand il voulait quitter son emploi, lorsqu'il était mal. »***

Par rapport à la démission, cette rupture offre des avantages : elle ouvre droit au chômage et s'accompagne d'une indemnité légale équivalente à celle d'un licenciement. Elle permet surtout de tourner la page.

« Il y a beaucoup de haine contre ce dispositif, mais il correspondait à une nécessité, plaide le directeur général du travail, Jean-Denis Combrexelle. « En la matière, il ne faut évidemment pas être bisounours. Mais il ne faut pas être manichéen non plus. Les DRH vous disent qu'il y a aussi nombre de cas où c'est le salarié qui impose la rupture conventionnelle à son employeur. Par ailleurs, le but d'un DRH n'est pas de contourner le droit du travail. » !

Mars 2012



La situation actuelle

Pourtant, en marge de ces « bons usages », le dispositif a souvent ouvert la voie à une multitude d'abus et de dérives, sans compter toutes les situations où les salariés n'avaient et n'ont pas vraiment le choix.

Dérèglement et détournement !

A ce jour, il n'existe aucune étude rendue publique permettant de savoir dans quelle mesure la rupture conventionnelle a été détournée de son but, et dans quelle mesure elle a aidé les entreprises à réduire leurs effectifs pendant la crise.

La Dares, le service statistique du ministère du travail, est en train de lancer sa propre enquête, basée sur un très large échantillon. Mais les résultats ne seront pas connus avant la mi-2012.

Dès octobre 2010, au plus fort de la crise, une note du Conseil d'analyse stratégique, un organisme dépendant du premier ministre, signalait pourtant la progression « spectaculaire » des ruptures conventionnelles, alors que dans le même temps les démissions et les licenciements pour motifs personnels reculaient. Il pointait déjà des « risques de dérive » et la nécessité d'améliorer « l'effectivité du contrôle ».



Depuis cette date, la situation s'est encore détériorée : l'UNSA- Itefa a produit sur ce sujet plusieurs dossiers alertant sur ces risques croissants et sur la pression mise sur les services du ministère en charge de valider le processus avec des effectifs toujours en réduction et dans un contexte de crise nationale et européenne.

Il est loisible de penser et de s'alarmer que la rupture conventionnelle est en train de se substituer aux plans de sauvegarde de l'emploi [PSE, les plans sociaux] qui offrent des garanties supplémentaires en termes de reclassement et de revitalisation des territoires.

Et elle risque de se substituer bientôt aux licenciements économiques, où l'accompagnement des salariés est aussi plus important.

Mais, il est impossible, faute d'informations, de dire combien de ruptures conventionnelles ont un motif économique, puisque les moyens de contrôler les abus ne sont pas donnés.

La rupture conventionnelle vient dès lors s'ajouter à la palette disponible, des licenciements économiques aux plans sociaux en passant par les plans de départ volontaires, ces « charrettes » de plusieurs centaines, voire milliers de salariés, décidées par nombre d'entreprises, qui anticipent une année 2012 difficile.

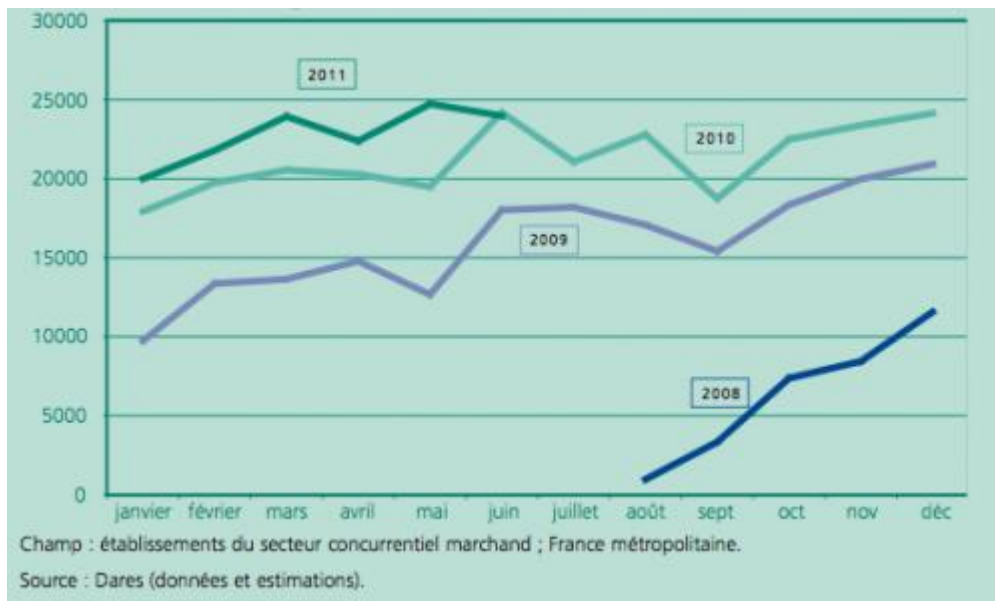
Mars 2012



Avec une économie proche de la récession, le boom des ruptures conventionnelles va-t-il encore se confirmer au cours des prochains mois ? « De janvier à novembre 2011, nous avons homologué sur la région 13.600 ruptures conventionnelles, ainsi que le relève le service études, statistiques, évaluation de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) d'Aquitaine. C'est 17,5 % de plus qu'en 2010. On pensait être arrivé à un palier, mais la progression a continué en 2011. »

Le rythme de la montée en charge du dispositif depuis 2008, dans un contexte de crise, est impressionnant. Au total, 740.000 ruptures conventionnelles avaient été homologuées en novembre 2011. **Chaque mois, la direction du travail avalise 25.000 ruptures. La part des ruptures conventionnelles dans les sorties de l'emploi est passée de 7 % en 2009 à 13 % en 2011, selon le ministère du travail.**

D'après l'assurance-chômage, les ruptures conventionnelles représentaient en juin 2011 une fin de CDI sur 4 ! Les petites entreprises, où le dialogue social est souvent inexistant, en raffolent: **les trois quarts des ruptures à l'amiable sont signées dans des établissements de moins de 50 salariés... alors qu'ils n'emploient que la moitié des salariés du privé.**



Chaque année, il y a toujours plus de ruptures conventionnelles© Dares

Mars 2012



Dès le lancement du dispositif, les plus de 55 ans en ont été très « clients ». Selon le ministère du travail, les seniors ne se voient pas proposer davantage de ruptures conventionnelles que de licenciements pour motif personnel.

Il n'en reste pas moins que la rupture conventionnelle est devenue un moyen parmi d'autres de faire partir les quinquas, alors que le gouvernement affiche sa volonté de promouvoir leur emploi notamment via des accords seniors dans les grosses entreprises. « *La rupture conventionnelle peut ainsi servir aussi à renouer avec les préretraites* » !

Jean, représentant Unsa du personnel dans une caisse régionale d'une grande banque, voit depuis 2009 les ruptures conventionnelles s'accumuler. « *On est désormais à un rythme de croisière de trois ou quatre par mois, raconte-t-il. Régulièrement, des collègues qui atteignent les 57-58 ans me demandent des renseignements. Beaucoup sont partis dans ce cadre-là : la direction les y encourage. C'est une façon de réduire de façon discrète les effectifs, de se « débarrasser » des plus anciens. Eux y trouvent un avantage puisqu'ils vont ensuite toucher le chômage jusqu'à leur retraite, et ne sont pas mécontents de partir, vu le niveau de stress auxquels ils sont confrontés.* »

Un deal entre employeurs et salariés qui se fait en l'occurrence aux dépens financiers de l'assurance-chômage.

Des exemples de ce type se multiplient : la rupture conventionnelle est alors présentée comme un choix, un « package » octroyé par l'entreprise complétant les sommes versées pendant trois ans par les caisses de chômage. !!!!

En théorie, la rupture à l'amiable était et est « bordée » par une série de garde-fous : la possibilité pour le salarié de se faire accompagner lors de l'entretien préalable ; un droit de rétractation pendant 15 jours après la signature ; l'homologation par la direction du travail (UT).

Mais, les partenaires sociaux se sont aussi mis d'accord pour ne pas faire apparaître dans les formulaires transmis à l'administration le motif de la fin du contrat de travail.

Il y a une volonté de n'imputer juridiquement la rupture à aucune des deux parties. En conséquence, les formulaires de demandes d'homologation sont insuffisants et les conditions de validité de la rupture sont en réalité très légères, malgré le formalisme apparent.

Le motif de la rupture n'est pas stipulé. Les formulaires ne mentionnent pas non plus les dates, l'âge du salarié (seulement son ancienneté), les droits individuels à la formation, les congés payés dus... »

Les contrôles de l'administration se limitent donc bien souvent à quelques vérifications techniques (le délai légal est-il respecté ? Les dates sont-elles bonnes ? L'indemnité calculée est-elle juste ? etc).

Mars 2012



« *Le dispositif ne semble pas contrôlé* », ainsi que la note du Conseil d'analyse stratégique de 2010 le fait ressortir. Les partenaires sociaux pensaient que la rupture à l'amiable allait améliorer le *turnover* sur le marché de l'emploi, qui est très figé en France, notamment en augmentant les chances de ceux pour qui il est exclu d'y accéder.

Ils pensaient que le recours à la rupture conventionnelle resterait marginal. Mais la machine s'est emballée et le dispositif a été contourné. **On se retrouve dans cette situation étrange : un bon dispositif dans certains cas, mais sans garde-fous, qui est en train de se substituer à d'autres formes de rupture du contrat de travail.** »

« *La rupture conventionnelle, c'est comme un couteau suisse : il permet tout, il sert à tout, explique la juriste Evelyne Serverin. Rien n'est vraiment interdit, même pas de signer des ruptures conventionnelles en parallèle à un plan de sauvegarde de l'emploi. Et c'est parce qu'il autorise tout qu'il présente un problème, car cela change la façon de concevoir la rupture du contrat de travail.* »

La chercheuse énumère les cas rencontrés au cours de ses enquêtes : « *De vraies démissions pour convenance personnelle ; des insuffisances professionnelles ; des licenciements qui n'auraient pas eu de motif réel et sérieux – le salarié coûte trop cher, on ne pourrait pas le licencier. Des prises d'acte – le salarié aurait de toute façon quitté son entreprise. Des motifs économiques. Des préretraités amiante...* »



**En conclusion, un « bazar » total
qui change la donne dans le droit du travail**

La rupture conventionnelle est venue s'insérer dans le paysage et elle s'est mise à concurrencer les autres modes de rupture. Ce n'est pas vraiment une substitution, c'est plus subtil encore : en fait, c'est comme un jeu d'échecs sur lequel, en déplaçant une pièce, on aurait changé toute la valeur du jeu.

Avec ce dispositif, on a créé de l'anomie [absence de règles] dans le droit du travail. On incite les salariés à accepter la situation qui leur est faite. Si on leur pose la question, 99 % des personnes interrogées trouvent que c'est un bon dispositif... mais pas forcément pour elles !



Faute de chiffres, il est difficile d'en avoir la certitude normée : pourtant, il existe bel et bien des cas avérés de fraude, consistant à utiliser la rupture conventionnelle à la place de licenciements économiques ou de plans de sauvegarde de l'emploi. Des dispositifs qui offrent plus de protections au salarié – notamment la possibilité de se retourner contre l'employeur, très limitée dans le cas de la rupture conventionnelle.

Le géant de l'informatique IBM a ainsi vu dès 2009 une série de ruptures à l'amiable retoquées, parce qu'elles avaient en fait un motif économique. Plusieurs dizaines de ruptures signées par le géant du transport Norbert Dentressangle ont également été contestées par la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 9 mars 2011 : les salariés auraient en l'occurrence dû bénéficier d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

La rupture conventionnelle peut aussi compléter un plan de départ – en l'occurrence, avec l'aval de l'administration. Tous les inspecteurs du travail ont rencontré des entreprises qui contournaient l'obligation de plan social en faisant des ruptures conventionnelles éparpillées.

Mais en pratique, les entreprises sont rarement inquiétées. Seules 3% des ruptures conventionnelles sont refusées, et 6% des ruptures ne passent pas le cap de l'homologation – essentiellement parce que les indemnités ont été mal calculées. Dans chaque région, deux ou trois agents administratifs (qui ne sont pas à temps plein) sont chargés d'homologuer des masses de formulaires. ***Auraient-ils d'ailleurs plus de temps que les vérifications resteraient sommaires, vu le peu d'informations à leur disposition.***

« *Croyez bien que si on laissait faire les collègues, ils iraient chercher plus loin !* », explique un cadre de la direction du travail en Ile-de-France. En mars 2010, le directeur général du travail a bien transmis à ses services une circulaire rappelant que « *la rupture conventionnelle ne peut être utilisée comme un moyen de contourner les règles du licenciement économique collectif* ». La circulaire mentionne les cas qui doivent éveiller l'attention : plus de dix demandes sur un mois émanant de la même entreprise, une demande faisant suite à une dizaine de cas dans le trimestre précédent...

Les services ont peu de marges de manœuvre pour détecter les abus. ***Les inspecteurs et contrôleurs du travail mènent systématiquement une enquête quand les ruptures concernent des salariés protégés.***

Mais c'est une masse infime de cas. Pour les autres, la grande majorité, les services se contentent plus ou moins d'enregistrer et n'ont pas de pouvoir d'enquête. En théorie, ils devraient saisir l'inspection du travail s'ils repèrent quelque chose de « bizarre ». Après, tout dépend des liens entre les services, qui ne sont pas toujours très étroits, mais surtout de la charge de travail et de la priorisation des actions à mener... !



Le directeur général du travail affirme certes travailler à une « *amélioration de la procédure, afin d'automatiser par informatique certaines opérations et économiser du temps pour le contrôle* ». !!!

Pourtant, il existe également des cas similaires de ruptures conventionnelles utilisées comme des CDD (et dans ce cas, antidatées) : ainsi signature de CDI aux employés, puis utilisation des ruptures conventionnelles (façon « low-cost » de faire des CDD en ne versant pas la prime de précarité, mais seulement une indemnité légale de quelques dizaines d'euros). !!!

Rien n'empêche en théorie les ruptures conventionnelles au fil de l'eau, surtout dans les petites entreprises. Là encore, les sanctions sont exceptionnelles. *Il n'y a pas forcément de fraude (ou sa preuve), dans la mesure où les deux parties sont d'accord et si le salarié donne son consentement éclairé.*

Mais dans les témoignages recueillis, de plus en plus nombreux sont les cas où les salariés disent avoir subi des pressions pour accepter une rupture conventionnelle.

Le postulat posé est que malgré la relation de subordination entre l'employeur et le salarié, l'employeur et le salarié sont à même niveau dans la même volonté de rompre et que le salarié adhère à cette rupture.

C'est là le caractère le plus « pervers » de la rupture conventionnelle : l'employeur s'emploie à convaincre le salarié qu'il l'a voulu lui aussi.

Parfois, la souffrance au travail est telle que « *c'est bien souvent une solution* », souligne un responsable d'une direction régionale de l'emploi. Surtout lorsque le salarié se retrouve dans cet « *état « marécageux* », où se mélangent problèmes économiques et pressions de la part de l'employeur ». ***Les salariés savent bien qu'un jour ou l'autre, ils vont partir, de gré ou de force. Alors quand on leur propose de partir à l'amiable, même si c'est frauduleux, ils acceptent.***



Les témoignages entendus pourraient définir ainsi « La rupture conventionnelle, c'est la mise en place d'un système où l'on fait participer l'employé à sa propre éjection en ne lui permettant pas trop de se retourner. Cette procédure permet de casser le CDI, de virer avec une facilité absolument déconcertante les gens du jour au lendemain.

Même si la loi prévoit la possibilité de se faire accompagner lors de l'entretien avec l'employeur, le dialogue se réduit souvent à un face-à-face. En outre, les salariés sont mal informés sur leurs droits.



Ils ne savent pas forcément que si leur indemnité de licenciement dépasse le montant prévu par la loi, ils ne toucheront pas immédiatement le chômage. Ceux qui ont pris des assurances sur leur crédit immobilier sont parfois amèrement surpris de constater que l'assurance ne les couvre pas dans le cas d'une rupture conventionnelle comme c'est le cas lors d'un licenciement (cf un précédent dossier de l'UNSA- Itefa sur ce point).

Toutefois, les contestations en justice sont très rares : souplesse du système ?contentieux techniquement difficiles à soutenir (la preuve doit être apporté par le salarié d'une information tronquée, de pression..) ?fatalisme et découragement du salarié devant ce dispositif permettant de rompre si aisément la relation employeur/salarié.

Le droit du travail est toujours en vigueur !

Dans un marché du travail fragilisé par la crise économique, ***le droit est donc plus nécessaire que jamais pour la sécurité des salariés.***

Il n'en demeure pas moins que les entreprises ont besoin de sécurité pour se développer sereinement. "Le droit de licenciement économique est incertain, l'entreprise est en insécurité juridique sur le contrôle du motif économique, ainsi que sur l'obligation de reclassement", critique Jean-Christophe Sciberras, président de l'ANDRH.

Le droit du travail est un droit qui devient de moins en moins sûr à cause de l'inflation des textes, mais aussi de la jurisprudence qui vient contredire la loi au lieu de l'appliquer : il est exact que de plus en plus c'est le juge qui stabilise les textes réglementaires.

Cette faiblesse de l'application du droit est effectivement un frein à la compétitivité. Mais une fois encore ce n'est pas le droit lui-même qui est en cause, mais ce qu'on en fait.

C'est d'ailleurs pour régler ce problème d'insécurité juridique qu'est né le projet des accords compétitivité-emploi qui, en se passant de l'accord individuel du salarié, mettent les entreprises à l'abri d'éventuels litiges.

Ainsi, le Conseil constitutionnel, saisi par des députés et sénateurs socialistes, a validé l'essentiel de la loi relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives du député Jean-Luc Warsmann (UMP, Ardennes), dans une décision rendue le 15 mars 2012. **En particulier, il a jugé conforme à la Constitution l'article 45 ***de la loi, « qui permet que la répartition des horaires de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année ne constitue pas en elle-même une modification du contrat de travail exigeant un accord préalable de chaque salarié ».**



Il censure néanmoins une dizaine de dispositions de la loi en tant que cavaliers législatifs.

******L'article 45 va à l'encontre d'une décision de la Cour de cassation selon laquelle « l'instauration d'une modulation du temps de travail constitue une modification du contrat de travail qui requiert l'accord exprès du salarié ». En revanche, il rejoint les objectifs assignés par le président de la République à la négociation sur les accords « compétitivité-emploi », ouverte par les partenaires sociaux le 17 février dernier.***

Pour motiver sa décision, le Conseil constitutionnel relève que « cette possibilité de répartition des horaires de travail sans obtenir l'accord préalable de chaque salarié concerné est subordonnée à l'existence d'un accord collectif applicable à l'entreprise ».

En conséquence, « l'article 45 de la loi déferée ne porte pas atteinte à la liberté contractuelle et, par suite, est conforme à la Constitution ».

Le vrai lien entre droit du travail et compétitivité des entreprises réside donc plutôt dans la restauration de la confiance entre les différentes parties prenantes et l'amélioration du dialogue social. C'est aussi l'avis de représentants syndicaux, pour qui les leviers de la compétitivité ne se limitent pas, loin de là, à la réduction des coûts.

Ils ne passent pas forcément par une modification de la législation du travail, mais davantage par la construction d'un réel contrat de confiance : *"Une entreprise qui marche, c'est celle qui a su créer les conditions d'une vraie coopération, et dans laquelle la redistribution se fait en interne par les salaires, l'investissement, la recherche & développement et la formation"*.

Et pourtant, dans le cadre de la loi de modernisation du marché du travail, il a été créé la rupture conventionnelle pour constater quelques années plus tard qu'elle soit utilisée par les entreprises pour faire sortir les gens du marché du travail.

En témoignent les chiffres publiés par le ministère du travail, qui a homologué 137 000 ruptures conventionnelles au cours du premier semestre 2011, après 133 000 au second semestre 2010 et 122 000 au premier semestre 2010.

Dans la période de crise actuelle, les cas où les salariés souhaitent quitter volontairement leur emploi parce qu'ils ont un autre emploi en perspective sont rares.

Dans la majorité des cas, il est fort probable ...que la rupture conventionnelle se fait à la demande et sous la pression de l'employeur en lieu et place d'une procédure pour licenciement pour faute ou d'un licenciement économique.

Des spécialistes en droit social estiment même que ce dispositif arrive à refondre en partie « le droit social en gommant le lien de subordination (qui pourtant est bien réel) entre l'employeur et le salarié ».

Mars 2012



Cette "refondation" ruinerait toute la spécificité du droit du travail qui instaure des garde-fous, des barrières de sécurité, qui visent à équilibrer au cours de la relation contractuelle « le poids » des contractants.

Le leurre de l'égalité entre l'employeur et le salarié, la négociation de gré à gré, le recours au volontariat structurent désormais toutes les réformes en matière de droit du travail, au risque de pervertir notre droit social, de vider de sa substance le droit du licenciement économique. «Comment un plan de sauvegarde de l'emploi pourrait-il s'avérer pertinent quand toutes les mesures censées s'y trouver ont préalablement été proposées aux salariés sur la base du volontariat ? » s'inquiète Alexandre Fabre, docteur en droit, auteur notamment du livre *Le régime du pouvoir de l'employeur*.

Il doit être rappelé que «cette procédure ne se substitue ni à la démission ni au licenciement et constitue un mode autonome de rupture» et pourrait devenir un outil de régulation des chefs d'entreprise et/ou des DRH.

Effectivement, la rupture conventionnelle « libère » l'employeur de ses obligations en termes de reclassement, d'information et de consultation du comité d'entreprise et peut ainsi porter atteinte aux procédures de licenciements collectifs pour motif économique.



Pourtant, il pourrait être envisagé afin d'atténuer certains effets et dérives constatés de ce dispositif que

- Dans les entreprises de plus de cinquante salariés, l'obligation soit faite au chef d'entreprise d'informer la représentation du personnel à chaque réunion de l'état des ruptures conventionnelles et du remplacement du salarié (le non remplacement induirait de fait une rupture pour motif économique).
- Pour les entreprises de plus de dix salariés cette information devrait être donnée aux DP lorsqu'ils existent.
- Au delà de 5 ruptures par période 30 jours ou de 9 par an, il y aurait lieu de mettre en place un droit d'alerte pour la représentation du personnel.
- Toute rupture conventionnelle dont le salarié n'aurait pas été remplacé dans un délai de 3 mois devrait être comptabilisée dans les seuils de déclenchement des plans de sauvegarde de l'emploi et l'employeur tenu d'appliquer rétroactivement les mesures indemnitaires qui y seraient associées sur un délai de 18 mois.

Au moins une fois par an l'employeur adresserait un état des ruptures conventionnelles sur l'année écoulée avec un état des remplacements effectués."

Mars 2012



Mais, aujourd'hui, en période de crise, le risque apparaît grand que la rupture conventionnelle ne devienne qu'un outil de régulation bien commode pour les directions de personnel : sans oublier le danger de cette inversion du lien de subordination.



Le professeur Emmanuel Dockès voit justement dans la rupture conventionnelle « un puissant moyen d'écarter le droit du licenciement ».

« À la réflexion », dit-il, « cette évolution juridique est peut-être la plus dangereuse de toutes... la rupture conventionnelle pourrait marginaliser la pratique du licenciement à l'ancienne. L'exigence d'une cause réelle et sérieuse deviendrait alors, en pratique, une sorte d'exception, un cas marginal légèrement désuet ».

ღღღ